New Nouveau
Brunswick

Civil Service Commission

Commission de la Fonction publique

Annual Report

Rapport annuel

1990-1991

CNB 91058

2-02408/

1990-1991 Annual Report

Published by:
New Brunswick Civil Service Commission
Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Canada

December 1991

Design Management:
Communications New Brunswick

Typesetting:
Queen's Printer for New Brunswick

Printing and Binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55048-558-X

ISSN 0382-2745

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 1990-1991

Publié par:
Commission de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada

Décembre 1991

Services de design:
Communications Nouveau-Brunswick

Photocomposition:
Imprimeur de la Reine pour le Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure:
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55048-558-X

ISSN 0382-2745

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Think Recycling! Pensez à recycler!

August 1, 1991

Office of the Speaker
Legislative Assembly
Province of New Brunswick

Sir/Madam:

We have the honour to present to you the Report of the Civil Service Commission for the period April 1, 1990 to March 31, 1991 in accordance with the provisions of section 36 of the Civil Service Act.

Respectfully submitted,

Léonide H. Cyr, Q.C., Chairman

Earl Evans, Commissioner

Lumina Sénéchal, Commissioner

Le 1er août 1991

Bureau du président
Assemblée législative
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur/madame,

Nous avons l'honneur de vous présenter le rapport de la Commission de la Fonction publique pour la période allant du 1er avril 1990 au 31 mars 1991, conformément aux dispositions de l'article 36 de la Loi sur la Fonction publique.

Nous vous prions d'agréer l'expression de notre très haute considération.

Léonide H. Cyr, c.r., président

Earl Evans, commissaire

Lumina Sénéchal, commissaire

Table of Contents

Reporting 5

Organization and Mandate
- Commission 6
- Mandate 6
  - Audit of Staffing and Appointment Practices 6
  - Appeal Process 7
  - Investigation of Complaints 7
  - Leave of Absence to be a Candidate 8

Commission's Observations 9

Staffing Audit Activities
- Introductory Comments 12
- Results and Recommendations 12
  - Board of Management and the Department of Advanced Education and Training 12
  - Board of Management and the New Brunswick Occupational Health and Safety Commission 14
- Comment on Staffing Audit Activities 15

Appeal Activities
- Introductory Comments 16
- Appeal Statistics 16
- Appeals Allowed 18
- Appeal Decisions 18

Complaints
- Introductory Comments 22
- Complaint Statistics 22
- Findings and Recommendations 24
- Other Complaint Matters 27

Acknowledgements 29

Appendix I
- Portions of the Public Service under the Civil Service Act 30

Appendix II
- Financial Resources 31

Appendix III
- Budgetary Review 32

Table des matières

Présentation du rapport 5

Organisation et mandat
- Commission 6
- Mandat 6
  - Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination 6
  - Procédure d'appel 7
  - Enquêtes sur les plaintes 7
  - Congés sans traitement pour les candidats à une élection 8

Observations de la Commission 9

Vérification des pratiques en matière de dotation
- Observations liminaires 12
- Résultats et recommandations 12
- Conseil de gestion et ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation 12
  - Conseil de gestion et Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick 14
- Remarques sur la vérification des pratiques en matière de dotation 15

Appels
- Observations liminaires 16
- Statistiques sur les appels 16
- Appels accueillis 18
- Décisions relatives aux appels 18

Plaintes
- Observations liminaires 22
- Statistiques sur les plaintes 22
- Conclusions et recommandations 24
- Autres plaintes 27

Remerciements 29

Annexe I
- Parties des services publics régies par la Loi sur la Fonction publique 30

Annexe II
- Ressources financières 31

Annexe III
- Résumé budgétaire 32

Report of the Civil Service Commission for the Year Ended 31 March, 1991

This is the seventh annual Report of the Civil Service Commission under the Civil Service Act which was proclaimed on 9 August, 1984. This Report covers the activities of the Commission for the period April 1, 1990 to March 31, 1991.

Reporting Date

Subsection 36(3) of the Civil Service Act provides that an annual report be submitted to the Speaker of the Legislative Assembly within nine months after the end of the fiscal year to which the report relates.

Report Contents

The Act requires the Commission to report annually to the Legislative Assembly on the exercise of its functions under the Act, and on whether in carrying out its functions it received all the assistance, information and explanations it required. The Report is to provide an overall assessment of the staffing and appointment practices of those departments and agencies that are under the provisions of the Civil Service Act. As well, the Commission is to report any cases where such practices are not in conformity with, or are in violation of the Act or the regulations.

Specific decisions, findings, and recommendations resulting from the Commission's activities have been communicated throughout the year to the appropriate officials in the Board of Management and the departments concerned. Wherever possible, responses received to the date of completion of this Report are included herein.

Rapport de la Commission de la fonction publique pour la période se terminant le 31 mars 1991

Le présent document constitue le septième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique en vertu de la Loi sur la Fonction publique promulguée le 9 août 1984. Ce rapport couvre les activités de la Commission pour la période allant du 1er avril 1990 au 31 mars 1991.

Délai prescrit pour la présentation du rapport

Le paragraphe 36(3) de la Loi sur la Fonction publique prévoit qu'un rapport annuel doit être présenté au président de l'Assemblée législative dans les neuf mois qui suivent la fin de l'année financière.

Contenu du rapport

Conformément à la Loi, la Commission doit présenter chaque année à l'Assemblée législative un rapport portant sur l'exercice de ses fonctions définies par la Loi et y indiquer si elle a reçu, dans l'accomplissement de celles-ci, l'aide, les renseignements et les explications dont elle avait besoin. Le rapport doit fournir une évaluation globale des pratiques en matière de dotation et de nomination dans les ministères et les organismes relevant de la Loi sur la Fonction publique. La Commission doit en outre signaler tous les cas où il a été constaté que des pratiques ne sont pas conformes aux dispositions de la Loi ou de ses règlements d'application.

Au cours de l'année, la Commission a rendu compte aux fonctionnaires désignés du Conseil de gestion et des ministères concernés des décisions, des recommandations et des résultats précis découlant de ses activités. Dans la mesure du possible, le présent rapport fait état des réactions reçues par la Commission avant sa publication.

Organization and Mandate

The New Brunswick Civil Service Commission was first established by statute in 1943 and operates under the authority of the Civil Service Act. The current powers and duties of the Commission were set out in an Act which was drafted in 1984 to replace the former Act which had been in place for fifteen years.

Organization

The Commission consists of three Commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. The Commissioners are appointed by the Lieutenant-Governor in Council and serve on a part-time basis. Other than the Chairman, the Commissioners hold office for a ten-year term. Together the Commissioners exercise the jurisdictional powers of the Commission and establish overall policies for the Commission in accordance with the Civil Service Act.

The Commission is supported in its functions and responsibilities by a secretariat consisting of three officers, an executive secretary, and an administrative clerk.

The Civil Service Act provides that the Commission may delegate to boards the power of decision with respect to hearing appeals, investigating complaints, and granting leaves of absence.

Mandate

Under the Civil Service Act, the Commission has been given a number of powers and duties for the purpose of preserving the merit principle as the basis for effecting appointments to or from within the Civil Service. Essentially, the Commission is to fulfill its mandate by auditing the staffing and appointment practices of any portion of the Civil Service to which the Act applies, and by conducting inquiries and investigations of appropriate matters which may come to its attention. The powers and duties of the Commission are outlined below.

Audit of Staffing and Appointment Practices

The objectives of the audit are to determine if staffing and appointment practices are in conformity with the provisions of the Civil Service Act and if there have been any violations of the Act or the regulations. An audit does more than discover weaknesses. It

Organisation et mandat

La Commission de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick a été créée par voie législative en 1943 et tombe sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique. Les pouvoirs et obligations de la Commission ont été établis par la Loi de 1984 qui a remplacé l'ancienne mesure législative vieille de quinze ans.

Organisation

La Commission est composée de trois membres, dont l'un agit à titre de président et de chef de la direction. Les commissaires sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et remplissent leur mandat à temps partiel. Exception faite du président, les commissaires remplissent un mandat de dix ans. Ils exercent les pouvoirs confiés à la Commission et établissent les lignes de conduite de celle-ci conformément à la Loi sur la Fonction publique.

Pour l'aider à assumer ses tâches et responsabilités, la Commission peut compter sur les services d'un secrétariat composé de trois agents, d'une secrétaire administrative et d'un commis.

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, la Commission peut déléguer à des conseils le pouvoir de rendre des décisions relativement à l'audition d'appel, aux enquêtes sur les plaintes et à l'autorisation de congés.

Mandat

La Loi confère à la Commission un certain nombre de pouvoirs et lui confie des fonctions qui visent à assurer que les nominations à des postes de la Fonction publique de personnes qui en sont déjà membres ou qui viennent de l'extérieur se fassent selon le principe du mérite. À cette fin, la Commission s'occupe essentiellement de vérifier les pratiques en matière de dotation et de nomination dans les divers secteurs de la Fonction publique auxquels la Loi s'applique, et d'effectuer des enquêtes sur des questions pertinentes dont elle est saisie. Les pouvoirs et les fonctions de la Commission sont décrits ci-dessous.

Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination

La vérification a pour objectif de déterminer si les pratiques en matière de dotation et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique ou s'il y a eu violation de la Loi ou de ses règlements. La vérification ne sert pas qu'à relever les lacunes, elle permet

identifies potential for improvement in the practices examined and communicates findings, suggestions and recommendations in a manner that will encourage and support constructive actions.

In conducting audits, the Commission assesses the appropriateness and application of policies, procedures, guidelines, practices and standards with respect to the provisions of the Civil Service Act and the regulations. The audits primarily focus on adherence to fundamental staffing principles, and the manner in which the staffing functions are managed. Audits are conducted on a departmental or service-wide basis depending upon the specific aspects of the staffing system to be examined.

Appeal Process

The primary objective of the appeal process is to ensure that the principle of selection by merit is respected in effecting appointments. The appeal process is an integral component of the staffing process, and provides employees the opportunity for an independent and impartial review of appointment decisions.

Employees may submit their notices of appeal against appointments directly to the Commission. They may also choose to first apply to the Secretary of the Board of Management or his delegate for a statement of reasons why they were not appointed, or for such other information that would assist in determining whether or not to appeal. The Act prescribes specific time limits for filing an appeal, holding a hearing, and issuing a decision. The appeal process is quasi-judicial, and the Commission sits as a board of inquiry to hear the appeal. The function of the inquiry is to verify that the board of examiners came to a reasonable conclusion based on the evidence, and used suitable tools and processes to ensure that merit was respected. The essential question for the inquiry is whether the selection of the successful applicant has been made in accordance with the merit principle. All parties, including the selected candidate, have an opportunity to participate in the hearing. There can only be two outcomes to an appeal; it can be allowed or dismissed. Where an appeal is allowed, the Commission shall deny or revoke the appointment that gave rise to the appeal.

Investigation of Complaints

The prime objective of the complaint process is to preserve the merit principle as the basis for effecting appointments by competition. This process provides non-employees, who have been unsuccessful in an open competition, an opportunity to have the circumstances which gave rise to their complaints impartially examined.

de cerner ce qui pourrait être amélioré dans les pratiques étudiées et de formuler les conclusions, suggestions et recommandations qui seraient susceptibles de favoriser et d'appuyer la mise en oeuvre de mesures constructives.

Dans le cadre d'une vérification, la Commission évalue la pertinence et l'application des directives, des modalités, des lignes de conduite, des pratiques et des normes par rapport aux dispositions de la Loi et de ses règlements. Il importe surtout de vérifier si les principes fondamentaux de dotation ont été respectés et de voir comment sont administrées les tâches relatives à la dotation. Les vérifications portent sur un ministère en particulier ou sur la Fonction publique en général, selon les aspects précis des mécanismes de dotation que l'on veut étudier.

Procédure d'appel

L'objectif principal de la procédure d'appel consiste à s'assurer que le principe de la sélection au mérite a été respecté dans le processus de nomination. La procédure d'appel fait partie intégrante des mécanismes de dotation et elle permet aux employés de demander une évaluation indépendante et impartiale des nominations.

Les employés peuvent soumettre directement à la Commission leur avis d'appel concernant une nomination. Ils peuvent aussi demander d'abord au secrétaire du Conseil de gestion ou à la personne désignée par lui de leur indiquer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés ou de leur fournir les autres renseignements qui les aideraient à établir s'il y a lieu d'en appeler de la décision. La Loi prévoit des délais précis pour l'inscription d'un appel, l'audition et la formulation d'une décision. La procédure d'appel est quasi-judiciaire et la Commission se constitue en commission d'enquête pour entendre l'appel. Son rôle consiste à établir si la décision prise par jury d'examen est justifiée, compte tenu des éléments de preuve à sa disposition, et si celui-ci s'est servi de pratiques et de moyens appropriés en vue d'assurer la sélection au mérite. Essentiellement, la commission d'enquête doit établir si la sélection du candidat a été effectuée selon le principe du mérite. Tous les intéressés, y compris le candidat retenu, ont la possibilité de se faire entendre à l'audience, après quoi l'appel est rejeté ou accueilli. Lorsqu'un appel est accueilli, la Commission doit refuser ou révoquer la nomination en cause.

Enquêtes sur les plaintes

Le mécanisme d'enquête sur les plaintes a pour but principal d'assurer le respect du principe du mérite dans la nomination de personnes par voie de concours. Il permet au candidat non retenu, qui n'a pas la qualité d'employé, de demander que l'on procède à un examen impartial des circonstances qui l'ont incité à porter plainte.

Before complaints can be filed with the Commission, unsuccessful candidates are obliged by the Act to formally apply to the Secretary of the Board of Management or his delegate for a statement of reasons why they were not appointed. If unsuccessful candidates are not satisfied with the reasons provided, they may make a complaint in writing to the Commission within the time limits set out in the Act.

Where the Commission decides to investigate a complaint, all interested parties are given an opportunity to be heard. The investigation is conducted by an officer of the Commission who acquires the facts and reports them to the Commission. Subsequently, the findings of the Commission are communicated to the parties concerned. The Commission does not have the power to revoke an appointment as a result of this process even if it has been determined that merit was not respected. It can, however, submit recommendations to the Secretary of the Board of Management as a result of its findings and may recommend, if warranted, that an appointment be revoked.

Leave of Absence to be a Candidate

The Civil Service Act provides that an employee under the Act may be, or seek to be, a candidate for election only if granted a leave of absence to do so by the Commission. Subsection 27(3) of the Act prescribes that an employee, who wishes to seek nomination as a candidate and to be a candidate for election as a member of the Legislative Assembly of the Province or a member of the Federal House of Commons, must apply for a leave of absence without pay.

The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, "it is of the opinion that the usefulness to the Civil Service of the employee in the position he then occupies would not be impaired by reason of his having been a candidate for election" in the event that he is not declared elected and wishes to return to his position. The period of leave ends on the day when the results of the election are officially declared or an earlier day, on the request of the employee, if he has ceased to be a candidate.

Upon election to either the Legislative Assembly or the House of Commons, the employee ceases to be an employee.

In 1990-91, the Commission did not receive any applications for leave as provided for under this section.

Avant de déposer une plainte auprès de la Commission, les candidats non retenus doivent, en vertu de la Loi, demander au secrétaire du Conseil de gestion ou à la personne désignée par lui de leur exposer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés. S'ils ne sont pas satisfaits des motifs invoqués, ils peuvent déposer une plainte écrite auprès de la Commission dans le délai prescrit par la Loi.

Lorsque la Commission décide de faire enquête sur une plainte, elle donne à tous les intéressés l'occasion de se faire entendre. Un agent de la Commission procède à une enquête, relève les faits et en rend compte à la Commission. Par la suite, les parties intéressées sont informées des conclusions de la Commission. Cette démarche ne donne cependant pas à la Commission le pouvoir de révoquer une nomination, même si elle conclut que le principe du mérite n'a pas été respecté, mais celle-ci peut soumettre des recommandations au secrétaire du Conseil de gestion selon ses conclusions et proposer, s'il y a lieu, que la nomination soit révoquée.

Congé sans traitement pour les candidats une élection

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, un employé peut se faire élire ou se porter candidat à une élection sous réserve d'avoir obtenu de la Commission un congé sans traitement à cette fin. Le paragraphe 27(3) de la Loi prévoit qu'un employé souhaitant se faire désigner candidat à une élection à l'Assemblée législative de la province ou à la Chambre des communes du Canada doit demander qu'on lui accorde un congé sans traitement.

La Commission peut accorder le congé si, après avoir consulté l'administrateur général, « elle établit que l'efficacité de cet employé au poste qu'il occupe dans la Fonction publique ne sera nullement compromise par sa candidature à l'élection » s'il n'est pas élu et s'il désire réintégrer son poste. Ce congé prend fin à la date de la proclamation officielle des résultats de l'élection ou à une date antérieure, à la demande de l'employé qui a retiré sa candidature.

Le candidat élu à l'Assemblée législative ou à la Chambre des communes perd sa qualité d'employé de la Fonction publique.

En 1990-1991, la Commission n'a reçu aucune demande de congé en vertu de cet article.

Commission's Observations

While carrying out its audits, inquiries and investigations the Commission has made certain observations regarding the staffing and appointment practices. These observations are summarized below.

- The wording of the qualifications expected for a position as contained in some competition circulars is too vague. Statements of qualifications that identify as requirements a "university degree", a "bachelors degree", a "degree in an appropriate field", or "related", "relevant" or "appropriate" experience are indefinite, and do not serve the interests of either the candidates or the examiners.

  One of the purposes of setting out competition requirements must be seen as notifying prospective candidates of the standards against which their applications will be assessed. Since Boards of Examiners usually screen applications based on whether or not they show that they meet the advertised requirements, the requirements should be clear and unambiguous. Otherwise, prospective candidates will be unable to match their qualifications to the requirements, and will be deprived of knowing what particular information should be listed in an application which would result in being screened into the competition. In some instances, the expected qualifications may be readily inferred from the duties described in the circular, but many times this is not the case.

- The Boards of Examiners in many competitions continue to rely almost exclusively on the selection interview in establishing the merit of candidates. As a selection tool, a properly structured interview conducted by trained interviewers can provide a Board with indications that will assist it in making predictions with respect to a candidate's likelihood of success on-the-job.

  The predictive value of an interview not only depends on the skills of the interviewers, but on having carried out a thorough analysis of the requirements of the position, and having developed a set of questions and evaluation criteria which are pertinent to the predetermined requirements of the position. These conditions oftentimes do not seem to be present in competitions. Boards of Examiners should be conscious that even if these conditions appear to have been satisfied, the interview has limitations. In assessing candidates, Boards must select instruments that will be able to provide information

Observations de la Commission

Au cours de ses vérifications, de ses recherches et de ses enquêtes, la Commission a formulé certaines observations ayant trait aux pratiques de dotation et de nomination. Voici un résumé de ces observations.

- Dans certains avis de concours, le libellé du texte décrivant les qualités requises pour un poste est trop vague. Les expressions telles que «diplôme universitaire», «baccalauréat», «diplôme dans un domaine approprié», ou expérience «connexe», «pertinente» ou «appropriée», servant à énoncer les qualités requises pour un poste sont imprécises et ne répondent pas aux besoins ni des candidats ni des jurys d'examen.

  La description des exigences d'emploi devrait avoir pour but, entre autres, d'informer les candidats éventuels des normes en fonction desquelles leur demande sera évaluée. Puisque les jurys d'examen fondent habituellement leur sélection préliminaire des demandes sur le fait qu'elles répondent ou non aux exigences publiées, ces dernières devraient être énoncées de façon claire et non équivoque. Autrement, les candidats éventuels n'ont aucune façon d'évaluer leurs compétences par rapport aux exigences et de savoir quels renseignements particuliers devraient être fournis dans leur demande pour qu'ils puissent être admis au concours. Parfois, on peut facilement déduire les qualités requises à partir de la description des fonctions contenue dans l'avis de concours, mais très souvent, ce n'est pas le cas.

- Pour bon nombre de concours, les jurys d'examen se fient presque entièrement à l'entrevue afin d'évaluer le mérite des candidats. En tant que moyen de sélection, une entrevue bien structurée, menée par un personnel qualifié, peut fournir au jury d'examen des indices qui lui permettront de prévoir le taux de succès d'un candidat dans un emploi.

  Toutefois, pour obtenir de tels résultats d'une entrevue, le jury d'examen doit non seulement se montrer habile, mais doit avoir effectué une analyse approfondie des exigences du poste et élaboré une liste de questions et de critères d'évaluation qui sont pertinents compte tenu des exigences établies. Bien souvent, les concours ne remplissent pas ces conditions et de toute façon, les jurys d'examen doivent être conscients du fait que même si ces conditions semblent remplies, il y a des limites à ce que l'entrevue peut donner. Aux fins de l'évaluation des candidats, les jurys d'examen doivent choisir des méthodes susceptibles de faire ressortir l'information pertinente pour toutes les qualités requises

relevant to all of the qualifications required for the position. This very often demands that the interview be used in concert with other traditional selection processes.

- Eligibility lists frequently contain more than one candidate. Some of these lists include candidates whose qualifications were not assessed as being equal. In such cases, candidates were grouped together under a common score, despite the fact that they had received different ratings on the various selection standards. The names of candidates were placed on the eligibility lists in alphabetical order pursuant to the regulations under the Civil Service Act. Since the respective merit of the candidates was unknown to the Deputy Minister, merit could not be taken into account when selections for appointment were made from such eligibility lists.

  In instances where it is anticipated that more than one vacancy may be filled from an eligibility list, it may be expected that a number of names will appear on the list and that all such candidates may not be equal in merit. Nevertheless, the Act requires that appointments be based on merit. A list that contains the names of candidates who have been assessed as differing in merit must provide information to allow for appointments to be made in order of merit. In making selections for appointment from an eligibility list, a Deputy Minister must know which candidates have the most merit so that those candidates can be appointed before others with less merit.

- The foremost point at issue for both appellants and complainants relates to the lack of consideration given to work experience in determining the merit of candidates in a competition. It is the contention of the majority of candidates seeking recourse, that a person's past accomplishments and experience should be taken into account in assigning ratings in a competition. Candidates hold the opinion that relevant experience is a valid qualification for a position and that it should be factored into the assessment of merit. They simply do not accept that their qualifications have been properly valued when a selection process does not consider experience when differentiating among those candidates who have been found to satisfy the basic requirements of a competition as established through a paper-screening exercise. Candidates generally express the view that a person's past experience and accomplishments are a more valid reflection of what can be expected of future performance than by predicting performance solely from responses to questions at an interview. If the current approach to rating candidates is to continue, the

du poste. Ainsi, dans bien des cas, l'entrevue devra accompagner d'autres moyens traditionnels de sélection.

- Souvent, les listes d'admissibilité contiennent le nom de plusieurs candidats qui ne sont pas tous également qualifiés pour le poste. Dans ce cas, les candidats sont regroupés sous une seule note même s'ils ont reçu des notes différentes par rapport aux divers critères de sélection. Conformément aux règlements de la Loi sur la Fonction publique, les candidats sont inscrits sur les listes d'admissibilité suivant l'ordre alphabétique. Puisque le sous-ministre ne connaît pas le mérite de chacun des candidats, ce facteur n'est pas pris en ligne de compte lorsque les nominations sont faites à partir de telles listes d'admissibilité.

  Normalement, lorsqu'on s'attend de remplir plus d'un poste vacant à partir de la liste d'admissibilité, un certain nombre de noms apparaîtront sur la liste et il se peut fort bien que tous ces candidats ne soient pas de compétence égale. Néanmoins, la Loi exige que les nominations se fassent sur la base du mérite. Toute liste qui contient le nom de candidats dont le mérite varie selon l'évaluation doit fournir les renseignements nécessaires pour pouvoir procéder aux nominations en fonction du mérite. Le sous- ministre qui effectue une nomination à partir d'une liste d'admissibilité doit savoir quel candidat a le plus de mérite de sorte qu'il puisse être nommé avant les autres.

- Le facteur qui revient le plus souvent, à la fois dans les plaintes et dans les appels, a trait au manque de considération accordé à l'expérience au travail lorsqu'il s'agit d'établir le mérite de candidats à un concours. La majorité des candidats qui contestent le rejet de leur candidature soutiennent que les antécédents et l'expérience de travail d'une personne devraient être pris en considération pour l'attribution des notes dans un concours. Selon les candidats, l'expérience pertinente est une qualité valable pour un poste et devrait constituer un des critères d'évaluation du mérite. Ils n'admettent tout simplement pas que leurs compétences aient pu faire l'objet d'une évaluation appropriée lorsque le processus de sélection ne tient aucunement compte de l'expérience pour établir le mérite relatif des candidats qui répondent aux exigences de base d'un concours selon un examen des dossiers. Dans l'ensemble, les candidats estiment que l'expérience de travail et les antécédents d'un candidat sont de meilleurs indices de son rendement futur que le sont à elles seules les réponses qu'il fournit à des questions posées en entrevue. Si le Conseil de gestion et les ministères entendent continuer d'appliquer le système actuel d'évaluation des candidats, ils devront faire un

Board of Management and the departments must endeavor to explain their rating procedures to prospective candidates.

- The Commission and staff have received excellent cooperation from human resources practitioners, managers and department employees while conducting investigations, inquiries and audits. Upon request, all available documents relevant to the matters at hand were readily provided. Information and explanations were given in a candid and straightforward manner which greatly contributed to an understanding of the issues under review. It is anticipated that we will continue to work together in a spirit of openness and cooperation out of respect for the preservation of the merit principle.

effort pour expliquer leur méthode d'évaluation aux candidats éventuels.

- Les gestionnaires, les responsables des ressources humaines et les employés des ministères ont fourni une aide précieuse à la Commission et à son personnel lors des enquêtes et des vérifications. Tous les documents disponibles traitant des sujets à l'étude ont été fournis sur demande. Les renseignements et des explications ont été fournis sans réserve et honnêtement, ce qui a beaucoup aidé la Commission à comprendre les sujets à l'étude. Nous espérons pouvoir continuer à travailler ensemble dans un esprit d'ouverture et de collaboration de sorte à favoriser l'application efficace du principe du mérite.

Staffing Audit Activities

To determine if staffing and appointment practices have been conducted in conformity with the provisions of the Civil Service Act, the Commission audits the Board of Management and departments to which staffing authority has been delegated. During 1990-91, the Commission conducted an audit of the Department of Advanced Education and Training as well as the practices of the Board as they complemented those delegated to the Deputy Head of the Department. An audit of the Occupational Health and Safety Commission was also completed. Both audits were performed with respect to initial appointments, promotions and transfers within the Civil Service by competition. In addition, an audit of the Alcoholism and Drug Dependency Commission was commenced. This audit is continuing.

The Commission was pleased to find that the organizations which were audited generally used appropriate staffing methods in order to be able to select the most qualified candidates. It was noted that many of the staffing and appointment practices were in conformity with the provisions of the Act and the Regulations, and that the officials involved were conscientious about their staffing operations.

The reporting of audit activities is usually provided to the parties only where exceptions are identified. Observations, suggestions and recommendations have been made where applicable.

The following highlights the matters brought to the attention of the parties involved.

Board of Management and the Department of Advanced Education and Training

The audit covered a period of approximately four years ending on 31 March, 1990. The audit field was comprised of 593 competitions initiated by the Department which resulted in 506 appointments being made to or from within the Civil Service. In the course of the audit, it was discovered that two of the Community Colleges had destroyed all of the 1986 competition files thereby preventing the Commission from examining the staffing and appointment activities. Thirty competitions were involved. The Department related that the destruction occurred inadvertently. The staff at both locations were of the opinion that the files were no longer required due to

Vérification des pratiques en matière de dotation

Afin d'établir si les pratiques en matière de dotation et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique, la Commission vérifie les activités du Conseil de gestion et des ministères qui sont chargés de la dotation. Au cours de l'année 1990-1991, la Commission a effectué une vérification des activités du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation ainsi que du Conseil dans la mesure où ces activités venaient compléter celles déléguées à l'administrateur général du ministère. Nous avons aussi effectué une vérification des activités de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail. Ces deux vérifications portaient sur des nominations, des promotions et des mutations par voie de concours à l'intérieur de la Fonction publique. De plus, la Commission a entamé une vérification auprès de la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance. Cette vérification n'est pas encore terminée.

La Commission a été heureuse de constater que les organisations ayant fait l'objet de vérifications avaient habituellement recours à des méthodes de dotation appropriées afin de choisir les candidats les mieux qualifiés. Bon nombre des méthodes de dotation et de nomination respectaient les dispositions de la Loi et des règlements d'application et les fonctionnaires affectés à ces tâches s'y appliquaient de façon consciencieuse.

Habituellement, la Commission fait part de ses conclusions uniquement lorsqu'elle décèle des failles. Elle a fait des observations, des suggestions et des recommandations au besoin.

Voici les grandes lignes des conclusions et des recommandations soumises à l'attention des intéressés.

Conseil de gestion et ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

La vérification portait sur une période d'environ quatre ans se terminant le 31 mars 1990. Elle couvrait 593 concours lancés par le Ministère à la suite desquels ont été effectuées 506 nominations de personnes venant de l'extérieur de la Fonction publique ou déjà membres de celle-ci. Au cours de la vérification, la Commission a découvert que deux des collèges communautaires avaient détruit l'ensemble des dossiers de concours datant de 1986, ce qui a empêché la Commission d'examiner les activités de dotation et de nomination à ces endroits. Ces dossiers couvraient trente concours. Le Ministère a fait savoir que la destruction de ces dossiers avait eu lieu par accident. Le personnel des deux collèges communautaires

their age. The Department has since advised that it has instituted a procedure of formal clearances before files are destroyed on any future occasion.

The audit found several areas where the staffing practices should be improved. These findings have been common to most departmental audits conducted by the Commission. In the selection process, it was noted that the screening standards were not always documented, or not documented in sufficient detail so as to allow the audit to confirm whether or not the applications had been properly screened. It is especially important for the Board of Examiners to document the standards in those instances where an equivalency to the advertised qualifications may be accepted. Deficiencies in this regard undoubtedly contributed to the finding that the screening of the applications was inconsistent in some competitions. There was also a weakness in the recording of the factors or circumstances which the Board took into consideration when establishing the assessment scores. Recommendations were made to improve these aspects of the selection process.

It was also found that the eligibility lists for a number of the competitions contained the names of candidates whose overall scores were different. Since the scores had been converted to a common rating for the purpose of preparing the lists, there was no way from the lists that the Deputy Head could be aware of the relative merit of the candidates so that selection would be based on merit as required by the Act. In five of these competitions, the selected candidate was not the candidate with the highest score. The Commission recommended that, where an eligibility list contains the names of candidates who have been assessed as differing in merit, the order of merit be identified on the list or the scores on the various selection standards be set out on the list for the information of the Deputy Head.

Several weakness of an administrative nature were also brought to the attention of the appropriate parties. These included the timing and the content of the notices provided to the unsuccessful candidates, the manner in which the pertinent information and documentation relative to competitions was retained, and the updating of instruments of delegation as may be required when new staff members assume responsibility for certain staffing activities.

Upon receipt of the audit report, the Department submitted a rather detailed action plan which addressed all of the matters outlined in the report. For its part, the Board of Management has also identified certain actions have been undertaken in line with the Commission's findings.

estimait que les dossiers en question étaient périmés, donc plus nécessaires. Depuis cet incident, le Ministère a indiqué qu'il avait établi une procédure formelle de destruction des dossiers pour l'avenir.

La vérification a démontré le besoin d'améliorer plusieurs secteurs de l'activité en matière de dotation. La plupart des vérifications ministérielles effectuées par la Commission mènent à une telle conclusion. Pour ce qui est du processus de sélection, la Commission a remarqué que les critères de sélection ne sont pas suffisamment documentés, si tant est qu'ils le soient, pour pouvoir permettre aux responsables de la vérification de confirmer qu'il y a eu sélection appropriée des demandes. Il est très important que les jurys d'examen énoncent par écrit les critères retenus lorsque l'équivalent des qualités requises publiées peut être accepté. Il va sans dire que les failles décelées à cet égard ont mené à la conclusion que la sélection des demandes manquait de cohérence dans certains concours. La Commission a aussi remarqué des lacunes dans la documentation des facteurs ou circonstances pris en considération par le Conseil dans l'établissement des notes d'évaluation. Des recommandations ont été formulées en vue d'améliorer ces aspects du processus de sélection.

Les vérifications ont aussi révélé que les listes d'admissibilité pour un certain nombre de concours contenaient les noms de candidats dont la note globale variait. Puisque les résultats avaient été combinés sous une seule note aux fins de la préparation des listes, l'administrateur général n'avait aucune façon de connaître, d'après ces listes, le mérite relatif des candidats de sorte que la sélection puisse se faire selon le principe du mérite comme l'exige la Loi. Dans cinq cas, le candidat choisi n'était pas celui ayant obtenu la plus haute note. La Commission a recommandé, pour les cas où les listes d'admissibilité contiennent les noms de candidats dont le mérite n'est pas le même, qu'on identifie le degré de mérite sur la liste ou les notes applicables à divers critères de sélection pour l'information de l'administrateur général.

Plusieurs failles d'ordre administratif ont été signalées aux parties intéressées, notamment le moment auquel sont envoyés les avis aux candidats non choisis et le contenu de ces avis, la manière dont l'information et la documentation pertinentes relatives aux concours sont conservées et la mise à jour des procédures de délégation qui peuvent être nécessaires lorsque de nouveaux employés assument la responsabilité de certaines activités en matière de dotation.

Après avoir pris connaissance du rapport de vérification, le Ministère a présenté un plan d'action détaillé traitant toutes les questions soulevées dans le rapport. Pour sa part, le Conseil de gestion a aussi identifié certaines mesures qui ont été prises pour donner suite aux recommandations de la Commission.

Board of Management and the New Brunswick Occupational Health and Safety Commission

The Occupational Health and Safety Commission received its initial delegation for certain staffing activities on 1 April, 1987. The period covered by the audit ran from that date to 31 March, 1990. The audit sample in this instance included 21 competitions. The sample contained a mix of both open and closed competitions.

As in other audits, weaknesses were found in respect to documenting the screening criteria. This applied to only a few competitions. As a result, some of the screening decisions in those competitions could not be fully rationalized. The audit identified that the methodology used in some competitions to arrive at the final assessment score for candidates had the effect of depreciating the significance that the Board of Examiners placed on a particular knowledge, skill or ability, and the effort of the Board to assess that qualification. This method had the potential to also distort the relative merit of candidates. The audit also found that the manner in which the final assessment scores of the candidates was determined produced eligibility lists containing the names of candidates who were not equal in merit. In making a selection for appointment from such a list, the Deputy Head was bound by the Act to select based on merit, but the differences in merit among the candidates were not recorded on the list. As an example, in one competition, four names were placed on the list. Three selections for appointment were made. The candidate who received the highest ratings on the individual selection standards and was identified by the Board of Examiners to be the "best candidate", was not selected.

The audit found a situation similar to one that had been reported on previously in other departments. That is, the cancellation of a competition and the advertising of a new competition for the same position, notwithstanding that the first competition had identified a qualified candidate with a "B" rating. This action is contrary to the principle that a competition must be completed through to selecting a candidate for appointment where a vacancy exists and a qualified candidate has been identified through the normal process of competition.

Based on its findings from this audit, the Commission submitted several recommendations for improvements of specific staffing practices to the Secretary of the Board of Management and the Chairperson of the Occupational Health and Safety Commission. The Civil Service Commission has been advised that its recommendations are under consideration.

Conseil de gestion et Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick

Certaines activités en matière de dotation ont été déléguées à la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail le 1er avril 1987. La période visée par la vérification commençait à la date susmentionnée et se poursuivait jusqu'au 31 mars 1990. La vérification portait sur 21 concours publics et restreints.

Comme ailleurs, des failles ont été décelées quant à la documentation des critères de sélection pour quelques concours. En conséquence, il n'était pas possible d'établir le bien-fondé de certaines décisions découlant du processus de sélection pour ces concours. La méthode utilisée dans certains concours pour attribuer une note finale aux candidats avait pour effet de diminuer l'importance que le jury d'examen accordait à une aptitude, une habileté ou une connaissance particulière et aux efforts du jury d'évaluer cette qualité requise. Cette méthode pouvait aussi fausser les résultats quant au mérite des candidats. Compte tenu de la méthode adoptée pour attribuer des notes finales aux candidats, les listes d'admissibilité contenaient les noms de candidats qui n'étaient pas de mérite égal. Or, lorsqu'il fait une sélection à partir d'une telle liste, l'administrateur général est tenu par la Loi de fonder sa décision sur le principe du mérite, mais le mérite relatif de chacun des candidats n'est pas indiqué sur la liste. À titre d'exemple, dans un concours, quatre noms avaient été inscrits à la liste et parmi ceux-ci, trois noms ont été choisis en vue d'une nomination. Le candidat ayant reçu la note la plus élevée selon les critères individuels de sélection et qui avait été identifié par le jury d'examen comme le «meilleur candidat» n'a pas été nommé au poste.

Comme la Commission l'a déjà signalé dans des rapports antérieurs concernant d'autres ministères, la vérification a révélé l'annulation d'un concours et le lancement d'un nouveau concours pour le même poste, nonobstant le fait que le premier concours avait permis d'identifier un candidat qualifié ayant reçu une note de « B ». Une telle démarche va à l'encontre du principe selon lequel un concours doit se solder par la sélection d'un candidat en vue d'une nomination lorsqu'il existe un poste vacant et qu'un candidat qualifié a été identifié suivant la procédure normale.

Par suite de cette vérification, la Commission a formulé plusieurs recommandations en vue de l'amélioration de méthodes particulières de dotation qu'elle a transmises au secrétaire du Conseil de gestion et au président de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail. La Commission de la Fonction publique a été informée que ses recommandations étaient à l'étude.

Comment on Staffing Audit Activities

The lack of the necessary resources to carry out an appropriate level of audit of the various staffing and appointment practices is of significant concern to the Commission. Staffing operations are now distributed among approximately twenty separate departments and agencies. The audit of these operations, together with audits of other appointment practices, will result in an audit cycle of from seven to nine years given the Commission's current resources. The level of scrutiny possible during any year provides a very compressed view of the staffing and appointment practices in the Civil Service and does not allow for an overall assessment of such practices as required by the Act.

Remarques sur la vérification des pratiques en matière de dotation

La Commission est très préoccupée par le manque de ressources nécessaires à l'exécution de vérifications appropriées des diverses pratiques en matière de dotation et de nomination. Les interventions en matière de dotation visent à l'heure actuelle environ vingt ministères et organismes distincts. La vérification de ces interventions, parallèlement à d'autres activités de dotation, exigera une période de sept à neuf ans, compte tenu des ressources actuelles de la Commission. La vérification que la Commission peut effectuer au cours d'une année ne lui permet pas d'obtenir une vue d'ensemble des activités de dotation et de nomination dans la Fonction publique, ni d'effectuer une évaluation exhaustive des pratiques courantes comme l'exige la Loi.

Appeal Activities

The appeal process permits civil servants to seek assurance that an appointment decision was made on merit according to the Act, and that the employee had been considered fairly and impartially. The Act provides for an appeal against appointments of both employees and non-employees. This process has served to remind managers and employees alike that merit is the pertinent consideration in appointments, and that redress is an integral component of sound human resource management. In 1990-91, the Commission rendered decisions on eight (8) appeals against appointments of employees, and four (4) appeals against appointments of individuals who were not employees under the Act. Four (4) appeals were decided with respect to open competitions, and eight (8) appeals with respect to closed competitions.

In a hearing before the Commission, all parties to an appeal have the right to be represented and to participate if they so choose. The appellant was represented at nine (9) of the hearings. There were no instances of a selected candidate being represented. Only one (1) selected candidate attended, and he did not exercise his right to participate in the hearing.

Appeal Statistics

In 1990-91, the Commission received twenty-one (21) notices of appeal as a result of nineteen (19) competitions. In addition, one (1) appeal was carried from 1989-90. In 1989-90, the Commission had received twenty-three (23) appeals.

The following indicates the results of the appeals that were before the Commission during the period under review.

Appeals	1990-91
Carried from Preceding year	1
Received	21
On Hand During Year	22
Results	
Declined - No jurisdiction	5
Withdrawn by Appellant	5
Dismissed (Without Oral Hearing)	1
Dismissed (With Hearing)	8
Allowed (With Hearing)	3
Outstanding at Year-End	–

Appels

La procédure d'appel donne aux fonctionnaires la possibilité de s'assurer qu'une nomination a été faite selon le principe du mérite conformément à la Loi, et que leur candidature en tant qu'employé a été prise en considération de manière juste et impartiale. La Loi confère le droit d'en appeler tant de la nomination d'employés que de celle de personnes n'ayant pas la qualité d'employé. Cette procédure rappelle aux gestionnaires et aux employés que le facteur pertinent qui doit être pris en considération en vue des nominations est le mérite et que le recours en appel fait partie intégrante de tout système efficace de gestion des ressouces humaines. En 1990-1991, la Commission a été saisie de huit (8) appels concernant des nominations d'employés, et de quatre (4) appels concernant des nominations de personnes qui n'avaient pas la qualité d'employé en vertu de la Loi. Quatre (4) appels ont été entendus relativement à des concours publics et huit (8) appels avaient trait à des concours restreints.

A l'audition d'un appel par la Commission, toutes les parties intéressées ont le droit d'être représentées et d'intervenir si elles le désirent. Les appelants ont été représentés au cours de neuf (9) audiences. Dans aucun cas, le candidat choisi n'a été représenté, et seul un (1) candidat retenu a assisté à une audience. Ce dernier n'a pas exercé son droit de participer à l'audience.

Statistiques sur les appels

En 1990-1991, la Commission a reçu vingt et un (21) avis d'appel relatifs à dix-neuf (19) concours. En outre, un (1) appel non réglé l'année précédente a été entendu. En 1989-1990, la Commission avait reçu vingt-trois (23) avis d'appel.

Voici les résultats des appels entendus au cours de l'année visée par le présent rapport.

Appels	1990-1991
Appel reporté de l'année précédente	1
Appels reçus	21
Nombre d'appels traités	22
Résultats	
Appels jugés non recevables	5
Appels retirés	5
Appel rejeté (sans audition)	1
Appels rejetés (après audition)	8
Appels accueillis (après audition)	3
Appels non réglés à la fin de l'année	–

Three (3) of the appeals were withdrawn because the appellants were appointed to positions from the competitions in question as a direct consequence of having filed appeals.

The appeals submitted to the Commission related to seventeen (17) classifications and were distributed among seven (7) departments/agencies as set out in the following table:

Department/Classification	Result
Advanced Education and Training	
Community College Principal I	Dismissed
Industrial Training & Certification Officer I	Allowed
Industrial Training & Certification Officer I	Allowed
Industrial Training & Certification Officer I	Allowed
Environment	
Manager, Laboratory Section	Dismissed
Manager, Water Resource Monitoring Section	Dismissed
Secretary III	Declined
Finance	
Administrative Services Officer VI	Dismissed
Health & Community Services	
Social Worker III	Declined
Justice	
Court Stenographer	Declined
Solicitor General	
Sheriff/Coroner	Declined
Administrative Services Officer II	Withdrawn
Research & Planning Officer VI	Withdrawn
Transportation	
Equipment Operator II	Withdrawn
Human Resource Officer I	Dismissed
Equipment Operator I	Withdrawn
Executive Officer IV	Dismissed
Utility Operator	Dismissed

Trois (3) appels ont été retirés parce que les appelants ont été nommés aux postes visés par les concours contestés, et ce, du fait qu'ils ont interjeté appel.

Comme on peut le constater à la lecture du tableau ci-dessous, les appels soumis à la Commission portaient sur dix-sept (17) classifications et visaient sept (7) ministères ou organismes.

Ministère-classification	Résultat
Enseignement supérieur et Formation	
Directeur de collège communautaire I	Rejeté
Agent de la formation et de la certification industrielles I	Accueilli
Agent de la formation et de la certification industrielles I	Accueilli
Agent de la formation et de la certification industrielles I	Accueilli
Environnement	
Responsable, Section des laboratoires	Rejeté
Responsable, Section de la surveillance des ressources en eau	Rejeté
Secrétaire III	Jugé non recevable
Finances	
Agent des services administratifs VI	Rejeté
Santé et Services communautaires	
Travailleur social III	Jugé non recevable
Justice	
Sténographe judiciaire	Jugé non recevable
Solliciteur général	
Shérif-coroner	Jugé non recevable
Agent des services administratifs II	Retiré
Agent de recherche et de planification VI	Retiré
Transports	
Conducteur de matériel roulant II	Retiré
Agent des ressources humaines I	Rejeté
Conducteur de matériel roulant I	Retiré
Agent d'administration IV	Rejeté
Conducteur de véhicules - personne à tout faire	Rejeté

Mechanic III	Declined
Automotive Service Worker	Dismissed
Equipment Operator II	Dismissed
Equipment Operator II	Withdrawn

Appeals Allowed

Section 32 of the Civil Service Act prescribes that where an appeal is allowed, the appointment must be denied or revoked. During this period, the Commission allowed three (3) appeals, all in respect to the same appointment. In keeping with the Act, the appointment was revoked.

On subsequent inquiry by the Commission in this matter, the Department of Advanced Education and Training advised that no immediate action was being taken towards staffing the position in question. Instead, the Department had initiated an organizational review of certain functions which are common to the vacant position and several other positions which carry different classification titles.

The implications from the results of this review in regards to future staffing action in respect to this vacancy had not been determined at the time this Report was prepared. In the meantime, one of the appellants has been assigned the duties of the position in an acting capacity.

Appeal Decisions

The following summaries are examples of some of the different types of appeals that came before the Commission in 1990-91.

File 12-0383 - The appellant challenged the results of the competition because he believed that he was more qualified than the candidate selected. The appellant maintained that the Board of Examiners had not made an effort to gather all of the information available on his experience. It was alleged that his assessment score would have been higher if the Board had reviewed his experience and accomplishments as outlined in his personnel file. The appellant indicated that he had expected the Board to use his file, even though he was employed in a department different from the department conducting the competition.

The Commission found that the onus primarily rests on a candidate to ensure that all relevant information is provided in the application. The appellant unwittingly foreclosed on his opportunity to bring forward all of the information he wanted before the

Mécanicien III	Jugé non recevable
Préposé à l'entretien des véhicules automobiles	Rejeté
Conducteur de matériel roulant II	Rejeté
Conducteur de matériel roulant II	Retiré

Appels accueillis

L'article 32 de la Loi sur la Fonction publique prévoit que dans les cas où un appel est accueilli, la nomination doit être annulée ou révoquée. Au cours de la période visée par le présent rapport, la Commission a accueilli trois (3) appels, tous portant sur la même nomination. Conformément à la Loi, la nomination a été révoquée.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a fait savoir à la Commission qu'aucune mesure immédiate n'avait été prise en vue de combler le poste en question. Le Ministère a plutôt procédé à une révision organisationnelle de certaines fonctions qui sont communes au poste vacant et à plusieurs autres postes de classes différentes.

Au moment de la rédaction du présent rapport, les démarches à entreprendre par suite de cette révision pour combler le poste vacant en question n'avaient pas été établies. Entre temps, un des appelants a été affecté au poste à titre intérimaire.

Décisions relatives aux appels

Les résumés ci-dessous donnent un aperçu de certains appels interjetés auprès de la Commission au cours de l'année 1990-1991.

Dossier 12-0383. L'appelant a contesté les résultats du concours parce qu'il estimait être mieux qualifié que le candidat choisi. Il a soutenu que le jury d'examen n'avait pas fait un effort pour réunir tous les renseignements disponibles sur son expérience. Il a fait valoir que sa note aurait été plus élevée si le jury avait examiné son expérience et ses antécédents, qui étaient décrits dans son dossier d'employé. L'appelant a indiqué qu'il pensait que le jury consulterait son dossier, même s'il était employé dans un ministère autre que celui ayant lancé le concours.

La Commission a conclu qu'il revient principalement au candidat de veiller à ce que tous les renseignements pertinents soient fournis dans sa demande d'emploi. Sans le vouloir, l'appelant a omis de fournir tous les renseignements au jury d'examen, du fait qu'il a déposé

Board of Examiners because he filed what amounted to an incomplete application. The Board was under no obligation to review the appellant's personnel file. It had every reason to expect that the appellant had completed his application form in keeping with the instructions which were clearly contained therein.

Nevertheless, the evidence showed that the relative merit of the candidates took into account their responses to a series of questions, rather than the number of years of experience they could show in their background. On this basis, the appellant and the candidate ultimately selected for appointment received the same assessment score, and their names were both placed on the eligibility list. The Deputy Head's selection was not shown to be inconsistent with the merit of the candidates and the appeal was dismissed.

File 12-0388 - The appellant submitted that the selection for appointment in this instance was not in the best interests of the department. He contended that the position called for specialized education and technical competence related to the duties to be performed by the subordinate employees. The appellant argued that he possessed the requisite qualifications, while the selected candidate's education and experience were associated with an entirely different discipline. Conversely, the employer maintained that the appellant's concept of the position was not consistent with the view held by the department. The department was restructuring to give greater emphasis to managing its human and financial resources with the result that the thrust of the position was managerial rather than technical in nature.

The Commission held that in conducting a competition, a department has a rather wide discretion to establish the qualifications that it considers to be appropriate, so long as they are reasonable and do not ignore the demands of the position. It was found that the qualifications advertised were consistent with a reasonable interpretation of the statement of duties and the evidence presented at the hearing regarding the nature of the position. As well, the two previous incumbents of the position did not have the technical training and competence which the appellant argued was required.

The appellant's concept of the position, as it turned out, was based on information which he had received from the department. Prior to the competition, the appellant had inquired as to how candidates were to be assessed. He was informed that technical competence would represent 50% of the assessment. In the end, that was not the case. The department depreciated that requirement in favour of

une demande d'emploi qui, somme toute, était incomplète. Le jury n'avait aucune obligation d'examiner le dossier d'employé de l'appelant. Il avait toutes les raisons de croire que l'appelant avait rempli sa formule de demande d'emploi en suivant les instructions claires qui y étaient contenues.

Quoiqu'il en soit, la preuve a démontré que le mérite accordé à chacune des candidatures tenait compte des réponses des candidats à une série de questions plutôt que du nombre d'années d'expérience de chacun. À cet égard, l'appelant et le candidat choisi en vue de la nomination avaient reçu la même note et leur nom avait été inscrit sur la liste d'admissibilité. Il n'a pas été démontré que la sélection faite par l'administrateur général ne respectait pas le principe du mérite et l'appel a été rejeté.

Dossier 12-0388. L'appelant a fait valoir que la sélection en vue d'une nomination n'avait pas été faite dans l'intérêt supérieur du Ministère dans cette affaire. Il a soutenu que le poste exigeait une formation spécialisée et une compétence technique pour les fonctions relevant des employés subalternes. L'appelant estimait qu'il possédait les qualités requises, alors que la formation et l'expérience du candidat choisi se rapportaient à un domaine complètement différent. Pour sa part, l'employeur a soutenu que l'appelant voyait les exigences du poste d'une toute autre manière que le Ministère. Le Ministère procédait à une restructuration afin d'attacher plus d'importance à la gestion de ses ressources humaines et financières de sorte que les fonctions du poste en question étaient de nature administrative plutôt que technique.

La Commission a conclu que lorsqu'il lance un concours, un ministère a un large pouvoir discrétionnaire quant à l'établissement des qualités requises qu'il estime justifiées, dans la mesure où elles sont raisonnables et tiennent compte des exigences du poste. Dans ce cas, les qualités requises publiées correspondaient à une interprétation raisonnable de l'énoncé des fonctions et à la preuve présentée à l'audience concernant la nature du poste. De plus, les deux titulaires antérieurs du poste ne possédaient pas la formation et la compétence techniques qui, aux dires de l'appelant, étaient nécessaires.

L'idée que l'appelant se faisait du poste était fondée sur des renseignements qu'il avait reçus du Ministère. Avant le concours, l'appelant s'était informé de la façon dont les candidats seraient évalués. On lui avait dit que la compétence technique compterait pour 50 % de l'évaluation. Il n'en fut pas ainsi. Le Ministère a diminué l'importance accordée à cette exigence pour insister davantage sur les aptitudes et les habiletés en gestion.

attaching greater significance to managerial skills and abilities. While this added to the appellant's discontent with the competition, it did not ultimately affect the assessment of the merit of the candidates. The appeal was dismissed.

File 12-0397 - In this case, the appellant initially argued that the department had predetermined that he was not a suitable candidate. He held that view because the department had decided to fill the position by competition rather than through transfer. The appellant reasoned that since the position he occupied carried the same classification as the vacant position, the appointment could have been made without conducting a competition.

Under the Act, there are various ways by which an appointment to a vacant position can be made. The best known appointment process is by competition, which requires that an appointment be based on merit. In the circumstances, the department could have transferred the appellant to the vacancy, but it was under no obligation to do so. The department exercised its discretion to choose the traditional method of appointment and proceeded by way of competition and merit as it had a right to do.

The results of the competition were challenged because the department admitted that a lower rating was given to the appellant on account of his absenteeism through the use of sick leave and his safety record as measured by the number of compensation claims. The opposing arguments centered on whether or not it was proper for the Board of Examiners to have taken such matters into consideration, and whether it did so in an equitable manner.

The Commission's view is that absenteeism is relevant to the determination of the qualifications and ability of a candidate, so long as the degree of the relevancy of the absenteeism is considered in a reasonable manner. In this instance, the working environment in which the position was located set up what amounted to a single incumbency which hindered efficient replacement. It was shown that regular attendance was particularly important, and that absences were especially disruptive to prescheduled activities. The situation made attendance a relevant consideration in assessing qualifications. As well, the Commission is of the opinion that the accident record of an individual may be relevant in assessing the qualifications of candidates for appointment. The employer's interest in safety in the workplace and safe working practices are an overriding consideration which cannot be ignored in hiring employees. As for absenteeism, the weight attached to this issue must be reasonable and in keeping with circumstances as they relate to both

Quoique cette décision ait pu frustrer davantage l'appelant, au bout du compte, elle ne changeait pas l'évaluation du mérite des candidats. L'appel a été rejeté.

Dossier 12-0397. Dans cette affaire, l'appelant a soutenu au début que le Ministère avait décidé d'avance qu'il n'était pas un candidat qualifié. Son argument était fondé sur le fait que le Ministère avait décidé de lancer un concours plutôt que d'effectuer une mutation. Il a prétendu que puisque le poste qu'il occupait avait la même classification que le poste vacant, la nomination aurait pu se faire sans qu'il soit nécessaire de lancer un concours.

En vertu de la Loi, il y a plusieurs manières de combler un poste vacant. La façon la plus courante est par l'entremise d'un concours, ce qui nécessite la nomination selon le principe du mérite. Dans les circonstances, le Ministère aurait pu muter l'appelant au poste vacant, mais il n'avait aucune obligation de le faire. Le Ministère a exercé son pouvoir discrétionnaire en choisissant la méthode traditionnelle de nomination et en procédant par voie de concours et selon le principe du mérite, ce qu'il était en droit de faire.

Les résultats du concours ont été contestés parce que le Ministère a admis qu'une note inférieure avait été attribuée à l'appelant en raison de son absentéisme pour cause de maladie et de sa fiche de sécurité, compte tenu du nombre de demandes d'indemnité pour accident du travail qu'il aurait présentées. Il s'agissait principalement de savoir si le jury d'examen pouvait, à bon droit, prendre en considération de tels facteurs, et s'il avait ou non agi de façon équitable.

Lorsqu'il s'agit de déterminer la compétence et les aptitudes d'un candidat, la Commission est d'avis que l'absentéisme est un facteur pertinent qui doit être pris en considération, quoique dans une mesure raisonnable. Dans cette affaire, le milieu de travail relatif à ce poste était conçu en fonction d'un seul titulaire, de sorte que tout remplacement efficace de l'employé était difficile. Il a été démontré que l'assiduité au travail était particulièrement importante et que les absences perturbaient grandement le déroulement des activités prévues à l'avance. Dans les circonstances, l'assiduité au travail constituait un facteur pertinent pour l'évaluation des compétences. La Commission est d'avis aussi que la fiche de sécurité d'un candidat à un poste peut être pertinente pour l'évaluation de ses compétences. L'intérêt de l'employeur dans la sécurité et la prudence au travail est un élément très important qui ne peut être écarté dans l'embauchage des employés. Quant à l'absentéisme, l'importance qui y est accordée doit être raisonnable et doit tenir compte à la fois du milieu de travail et de la fiche de sécurité de la personne. La Commission a conclu que le jury d'examen

the worksite and the accident record of an individual. The Commission found that the Board had reason to take the appellant's accident record into account in its assessment, and that the significance attached to it was reasonable. The appeal was dismissed.

Files 12-0409, 12-0410 and 12-0411 - The three appellants attacked the results of the competition from somewhat different perspectives. However, all primarily focussed on the same issue - whether the Board of Examiners had properly interpreted and applied the advertised qualifications. The appellants alleged that the Board had arbitrarily disregarded that the candidate selected for appointment lacked the required qualifications. It was argued that the advertisement specified that candidates must meet three distinct educational qualifications, and that the selected candidate clearly did not satisfy one of the qualifications called for in the advertisement.

The employer acknowledged that the selected candidate did not possess the qualification in question. The selected candidate's application and the applications of two of the appellants were accepted as meeting the requirements of the competition on the basis that they possessed an equivalent combination of training and experience. The employer contended that such an alternative was permitted by the advertisement.

While the Commission accepts that the employer has the right to establish the requirements of a position, the concept of merit does not allow for the subsequent broadening of the requirements in deciding which candidates should be accepted. The advertisement did make reference to equivalent qualifications. However, the use of the words "must" and "are also required" in the advertisement as regards to specific qualifications set up certain mandatory requirements that could not be overlooked. It was the opinion of the Commission, that the manner in which the advertisement was written did not allow for the interpretation that the employer had attached. This finding not only indicated that the qualifications of the selected candidate could not be accepted under the terms of the competition, but that the qualifications of each appellant were also similarly unacceptable. The Civil Service Act requires that appointments be based on merit, and the appeal process is to prevent the making or continuation of an appointment that may be contrary to merit. The appeals were allowed and the appointment was revoked.

était justifié de tenir compte de la fiche de sécurité de l'appelant dans son évaluation de ce dernier et qu'il y avait attaché une importance raisonnable. L'appel a été rejeté.

Dossiers 12-0409, 12-0410 et 12-0411. Les trois appelants ont contesté les résultats du concours en procédant chacun de façon quelque peu différente. Cependant, tous ont soulevé essentiellement la même question, celle de savoir si le jury d'examen avait interprété et appliqué à bon droit les qualités requises publiées. Les appelants ont fait valoir que le jury d'examen n'avait tenu aucun compte du fait que le candidat choisi en vue de la nomination ne possédait pas les qualités requises. On a fait valoir que l'annonce du poste en question précisait que les candidats devaient posséder trois qualités distinctes en matière de formation et que, manifestement, le candidat choisi ne possédait pas une des qualités requises dans l'annonce.

L'employeur a admis que le candidat choisi ne possédait pas la qualité requise en question. On a jugé que la demande du candidat choisi et les demandes de deux des appelants répondaient aux exigences du poste, en ce sens que ces candidats possédaient l'équivalent en formation et en expérience. L'employeur a soutenu que les équivalents étaient permis aux termes de l'annonce.

Quoique la Commission reconnaisse que l'employeur a le droit d'établir les exigences d'un poste, le principe du mérite ne permet pas qu'on élargisse par la suite ces exigences pour décider quel candidat devrait être accepté. L'annonce faisait effectivement référence à des compétences équivalentes. Toutefois, l'utilisation dans l'annonce des mots « doit » et « sont aussi requises » concernant des compétences précises donnait à certaines exigences un caractère obligatoire qu'on ne pouvait écarter. La Commission était d'avis que le libellé de l'annonce ne permettait pas à l'employeur de l'interpréter comme il l'a fait. Compte tenu de cette conclusion, les compétences du candidat choisi ne pouvaient être jugées acceptables dans le cadre du concours en question, tout comme, d'ailleurs, celles de chacun des appelants. La Loi sur la Fonction publique exige que les nominations soient fondées sur le principe du mérite et la procédure d'appel vise à empêcher qu'une nomination soit faite ou maintenue en violation de ce principe. Les appels ont été accueillis et la nomination a été révoquée.

Complaints

Section 33 of the Civil Service Act provides that after an open competition an unsuccessful candidate who is not an employee may make a complaint to the Commission. This is a redress mechanism incorporated into the Act to preserve selection according to merit, and to increase the openness of the hiring process. Though the circumstances in each case were quite different, the complaints investigated during this period were of two general types. On the one hand, some were based on a belief that the personal qualifications of the complainant had not been properly assessed; while others alleged that the selected candidate was not qualified for the position and should not have been selected for appointment.

In conducting an investigation under section 33 of the Act, the Commission reviews the selection process with the objective of verifying that merit was respected in making an appointment from the competition. The Commission does not reassess the qualifications of the candidates during an investigation. Rather, the Commission reviews the tools and processes which the Board of Examiners used to assess the merit of candidates. It also reviews the decisions arrived at by the Board and the evidence on which they are based. The particular grounds of the complaint are examined and the findings submitted to the complainant and the employer.

Complaint Statistics

In 1990-91, the Commission received nineteen (19) complaints from unsuccessful candidates as a result of eighteen (18) open competitions. In addition, five (5) complaints were carried from 1989-90. In 1989-90, the Commission had received thirty-eight (38) complaints.

The following indicates the results of the complaints that were before the Commission during the period under review.

Complaints	**1990-91**
Carried from Preceding Year	5
Received	19
On Hand During Year	24
Results	
Declined - No Jurisdiction (timeliness)	2
Declined - No Jurisdiction (other)	1
Withdrawn by Complainant	2

Plaintes

L'article 33 de la Loi sur la Fonction publique prévoit qu'à la suite d'un concours public, tout candidat non retenu qui n'a pas la qualité d'employé peut déposer une plainte auprès de la Commission. Cette possibilité d'obtenir réparation a été intégrée à la Loi afin d'assurer le respect du principe de la sélection au mérite et d'accroître la transparence du processus d'embauchage. Même si les circonstances de chaque cas variaient considérablement, les plaintes ayant fait l'objet d'une enquête peuvent être réparties en deux catégories. La première comprend les plaintes fondées sur l'argument voulant que les qualités du candidat aient été mal évaluées, et la seconde, celles qui sont fondées sur la prétention selon laquelle le candidat retenu ne possédait pas les compétences requises pour le poste et n'aurait pas dû être choisi en vue d'une nomination.

Lorsqu'elle mène une enquête en vertu de l'article 33 de la Loi, la Commission analyse tout le processus de sélection afin de vérifier si le principe du mérite a été respecté dans la nomination découlant d'un concours. La Commission ne réévalue pas la compétence des candidats au cours d'une enquête. Elle analyse plutôt les outils et les procédés que les membres du jury d'examen ont utilisés afin de déterminer le mérite des candidats. En outre, la Commission évalue les décisions auxquelles est arrivé le jury et les faits sur lesquels ces décisions sont fondées. Enfin, les motifs de la plainte sont étudiés et les conclusions de l'enquête sont fournies au plaignant et à l'employeur.

Statistiques sur les plaintes

En 1990-1991, la Commission a reçu dix-neuf (19) plaintes de candidats refusés à la suite de dix-huit (18) concours publics. En outre, cinq (5) plaintes qui n'avaient pas été réglées l'année précédente ont fait l'objet d'une enquête. En 1989-1990, la Commission avait reçu trente-huit (38) plaintes.

Voici les résultats des plaintes reçues par la Commission au cours de la période visée par le présent rapport.

Plaintes	**1990-1991**
Plaintes non réglées l'année précédente	5
Plaintes reçues	19
Nombre de plaintes traitées	24
Résultats	
Plaintes jugées non recevables (prescrites)	2
Plainte jugée non recevable (autres motifs)	1
Plaintes retirées	2

Dismissed Following Preliminary Investigation	5
Dismissed Following Full Investigation	9
Substantiated - Merit Not Respected	2
Under Investigation at Year-End	3

The results of the complaints which were finalized during this period are set out in the following table.

Department/Competition	Result
Advanced Education and Training	
Industrial Training & Certification Officer I	Dismissed
Instructor	Declined
Finance	
Revenue Officer I-II	Dismissed
Inspectors	Dismissed
Fisheries and Aquaculture	
Industrial Development Officer II	Dismissed
Health & Community Services	
Public Health Nurse I-II	Dismissed
Secretary II	Dismissed
Human Services Officer II	Withdrawn
Human Services Officer II	Withdrawn
Public Health Nurse I-II	Dismissed
Social Worker I-II	Declined
Income Assistance	
Income Assistance Officer I	Dismissed
Liquor Licensing Board	
Inspections Officer	Substantiated - Merit Not Respected
Natural Resources and Energy	
Administrative Services Officer II	Dismissed
Forest Warden I-II	Dismissed
Solicitor General	
Deputy Sheriff/Coroner	Dismissed
Deputy Sheriff/Coroner	Dismissed
Correctional Officer I-II	Dismissed
Secretary III	Dismissed

Plaintes rejetées à la suite d'une enquête préliminaire	5
Plaintes rejetées à la suite d'une enquête exhaustive	9
Plaintes justifiées - Principe du mérite non respecté	2
Enquêtes en cours à la fin de l'année	3

Les résultats des plaintes réglées au cours de cette période sont énoncés dans le tableau ci-dessous.

Ministère-concours	Résultats
Enseignement supérieur et Formation	
Agent de la formation et de la certification industrielles I	Rejetée
Instructeur	Jugée non recevable
Finances	
Percepteur de l'impôt I-II	Rejetée
Inspecteur	Rejetée
Pêche et Aquaculture	
Agent de développement industriel II	Rejetée
Santé et Services communautaires	
Infirmière-hygiéniste I-II	Rejetée
Secrétaire II	Rejetée
Agent de l'intégration communautaire II	Retirée
Agent de l'intégration communautaire II	Retirée
Infirmière- hygiéniste I-II	Rejetée
Travailleur social I-II	Jugée non recevable
Aide au revenu	
Agent de l'aide au revenu I	Rejetée
Commission des licences et permis d'alcool	
Agent des inspections	Justifiée - principe du mérite non respecté
Ressources naturelles et Énergie	
Agent des services administratifs II	Rejetée
Agent forestier I-II	Rejetée
Solliciteur général	
Shérif-coroner adjoint	Rejetée
Shérif-coroner adjoint	Rejetée
Agent des services correctionnels I-II	Rejetée
Secrétaire III	Rejetée

Transportation

Utility Operator	Substantiated - Merit Not Respected
Human Resource Officer I-II	Declined

Findings and Recommendations

As a result of the investigations undertaken by the Commission, a number of complaints were dismissed because the grounds on which they had been based could not be substantiated. Some complaints were also withdrawn. Notwithstanding the outcome of such complaints, during its investigations the Commission may observe an issue of concern regarding a particular staffing practice or the appointment resulting therefrom. Where such an observation is made, it is brought to the attention of the appropriate officials. The following outlines such an instance.

Files 12-0349 and 12-0355 – Secretary of the Board of Management and the Department of the Solicitor General.

The merit of the candidates in the competition in question was assessed almost exclusively by personal interview. The interviews were conducted around a series of questions. From the responses to those questions, the Board of Examiners assigned ratings in respect to the selection standards which identified the various knowledge, skills and abilities required for the position. On reviewing the questionnaire in relation to the various standards against which the candidates were being assessed, the Commission found that some of the questions did not support the assessments being made. The Commission recommended that the questionnaire be revised prior to it being used again to ensure that the questions provide a proper measurement of the knowledge, skills and abilities that had been identified as required for such positions. A follow-up on this recommendation showed that the questions that were of concern to the Commission have since been replaced with questions which are more appropriate for assessing the particular qualifications of candidates.

Also, during its investigations, the Commission observed that the responses to inquiries from unsuccessful candidates were, at times, not meaningful. Candidates who apply for a statement of reasons as to why they were not appointed expect to receive a response tailored to their situation, and not a summary of the statistical information and the assessment approach applicable to the competition. The Commission recommended to the Secretary of

Transports

Conducteur de véhicules - - personne à tout faire	Justifiée principe du mérite non respecté
Agent des ressources humaines I-II	Jugée non recevable

Conclusions et recommandations

Par suite des enquêtes menées par la Commission, un certain nombre de plaintes ont été rejetées parce qu'on n'a pu établir le bien-fondé des moyens invoqués. Certaines plaintes ont été retirées. Quelque soit le résultat de ces plaintes, il arrive que la Commission se préoccupe des activités de dotation et des nominations qui en résultent. Dans de tels cas, les remarques qui s'imposent sont transmises aux fonctionnaires intéressés. Les exemples ci-dessous font état d'une telle situation.

Dossiers 12-0349 et 12-0355. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère du Solliciteur général

Dans le cadre du concours en question, l'évaluation du mérite des candidats était fondée presque entièrement sur les résultats d'entrevues personnelles portant sur une série de questions. À partir des réponses fournies à ces questions, le jury d'examen attribuait des notes pour les divers critères de sélection qui énonçaient les connaissances, les aptitudes et les habiletés requises pour le poste. La Commission a examiné le questionnaire en tenant compte des divers critères d'évaluation des candidats et a conclu que certaines questions ne justifiaient pas les évaluations obtenues. La Commission a recommandé que le questionnaire soit révisé avant d'être utilisé à nouveau de sorte que les questions puissent permettre une évaluation juste des connaissances, des aptitudes et des habiletés jugées nécessaires pour ces postes. Un suivi a démontré que les questions mises en doute par la Commission ont depuis lors été remplacées par des questions qui permettront de mieux évaluer les compétences particulières des candidats.

La Commission a remarqué aussi, au cours de ses enquêtes, que les réponses fournies aux demandes de renseignements provenant de candidats refusés n'étaient pas toujours pertinentes. Les candidats qui demandent un énoncé des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés au poste s'attendent de recevoir une réponse pertinente, non pas un résumé de données statistiques et du mode d'évaluation applicable au concours. La Commission a recommandé au secrétaire du Conseil de

the Board of Management that all departments be directed to provide candidates with a statement of reasons that is meaningful, and that the reasons accurately distinguish between the merit of the selected candidate and the merit of the person making the inquiry. The Secretary replied that his Directors of Employee Relations Services would review this matter and issue proper directives to departments. The Commission has not been advised that any directives have been issued.

Two (2) of the complaints were substantiated as a result of the investigations completed during this period. The following summarizes the Commission's findings and recommendations with respect to those investigations.

File 12-0380 - Secretary of the Board of Management and the Liquor Licensing Board.

The complainant essentially contended that the qualifications of the candidate selected for appointment did not meet the advertised requirements. Two different advertisements were placed for this position. The corrected version specified a minimum of five years of a particular type of experience in addition to other requirements. The Board of Examiners set screening standards for the purpose of determining which candidates possessed the requisite qualifications. The standards included all of the advertised requirements and other requirements relevant to the duties of the position. The candidate subsequently appointed was initially screened from the competition, but later accepted for interview so that a more complete assessment of his qualifications could be carried out.

The Board had received information that his application did not fully document his background because he had responded to the requirements contained in the first advertisement. On investigating the complaint, the Commission found that the selected candidate's qualifications did not meet the screening standards established by the Board of Examiners, even on taking into account the information available from the interview.

However, the Board overlooked this shortcoming relative to the screening standards and rated the candidate against the interview criteria. He was given a qualifying rating. While his ratings on the various criteria were not as high as some of the other candidates, his name was included on the eligibility list. The list contained the names of several candidates whose ratings were lower than the highest rated candidates. The Commission found that the selection for appointment from the list did not respect the merit of the candidates as determined by the Board. It was also noted during the investigation,

gestion que tous les ministères soient tenus de fournir aux candidats un énoncé des raisons qui soit pertinent et que les raisons avancées fassent une distinction précise entre le mérite du candidat choisi et le mérite de l'auteur de la demande. Le Secrétaire a fait savoir que les directeurs des Services des relations avec les employés examineraient la question et formuleraient des directives appropriées pour les ministères. La Commission n'a pas été avisée de l'établissement de telles directives.

Deux (2) plaintes ont été justifiées par suite des enquêtes effectuées au cours de la période du présent rapport. Les pages suivantes contiennent un résumé des conclusions et des recommandations de la Commission relatives à ces enquêtes.

Dossier 12-0380. Le secrétaire du Conseil de gestion et la Commission des licences et permis d'alcool.

Le plaignant a fait valoir essentiellement que les compétences du candidat choisi en vue de la nomination ne répondaient pas aux exigences publiées. Deux annonces différentes ont été publiées pour le poste. La version corrigée précisait un minimum de cinq ans d'expérience dans un domaine particulier en plus des autres exigences. Le jury d'examen a établi des critères de sélection afin de déterminer quels candidats possédaient les qualités requises. Les critères comprenaient toutes les exigences publiées et d'autres exigences pertinentes compte tenu des fonctions du poste. Au départ, le candidat qui a été nommé au poste avait été écarté du concours, mais, par la suite, il avait été reçu à une entrevue de sorte qu'une évaluation plus complète de ses compétences puisse être menée.

Le jury d'examen avait été informé que la demande de ce candidat n'énonçait pas tous ses antécédents parce qu'il avait répondu aux exigences contenues dans la première annonce. Par suite de son enquête, la Commission a conclu que les compétences du candidat choisi ne remplissaient pas les critères de sélection établis par le jury d'examen, même en tenant compte de l'information découlant de l'entrevue.

Quoiqu'il en soit, le jury d'examen n'a pas tenu compte de cette lacune par rapport aux critères de sélection et a évalué le candidat en fonction de l'entrevue. Il s'est qualifié pour le poste. Même si ses notes relatives à divers critères étaient moins élevées que celles d'autres candidats, son nom a été inscrit sur la liste d'admissibilité. La liste contenait le nom de plusieurs candidats dont les notes étaient inférieures aux candidats ayant obtenu les notes les plus élevées. La Commission a conclu que la sélection faite à partir de la liste ne correspondait pas au mérite établi par le jury d'examen pour chacun des candidats. Par ailleurs, au cours de son enquête, la Commission a

that the content of the advertisements did not respect the approved classification specification which resulted in the selection standards being somewhat inconsistent with the classification standards. In the circumstances, the Commission recommended that the appointment be revoked and the results of the competition be set aside. It was further recommended that the real duties and requirements of the position be determined and properly reflected in an approved specification and, subsequently, that a new competition be held.

The Secretary of the Board of Management advised that his staff would work towards revising the classification specification and would review the qualification rating process. The Secretary indicated that he was not prepared to revoke the appointment.

File 12-0382 - Secretary of the Board of Management and the Department of Transportation.

This complaint was filed against the two selections for appointment which resulted from this competition. The grounds of the complaint made reference to the lack of training and directly related experience on the part of the appointees, the application of the results of the Operator's Test, and the inability of one of the selected candidates to meet the physical requirements of the position. The complainant's evidence was in support of his contention that he was more qualified than the candidates selected for appointment.

As a result of its investigation, the Commission dismissed the complaint against one of the appointments. It was found, however, that the second appointment was not based on merit as required by the Civil Service Act. The Commission concluded that the eligibility list was flawed. The list contained the names of two candidates whose rating did not place them among the most qualified candidates in the competition. One of these individuals had been selected for appointment. The Board of Examiners had established the list using a method which equalized candidates who had been assigned different ratings on the requisite selection standards. In this way, all of the candidates who were interviewed in the competition were placed on the eligibility list. Not only did the ratings assigned show that the merit of all of the candidates was not equal, but the Board acknowledged during the investigation that some of the candidates were more qualified than others. In this matter, the Board was under the mistaken view that it did not have the responsibility to determine and identify the most qualified candidates for the purpose of establishing the eligibility list.

constaté que le contenu des annonces ne correspondait pas à la description d'emploi approuvée, de sorte que les critères de sélection étaient quelque peu différents des critères établis pour l'emploi en question. Dans les circonstances, la Commission a recommandé que la nomination soit révoquée et que les résultats du concours soient annulés. De plus, elle a recommandé que les véritables fonctions et exigences du poste soient établies et énoncées précisément dans une description approuvée et qu'un nouveau concours soit lancé.

Le secrétaire du Conseil de gestion a fait savoir que son personnel procéderait à une révision de la description d'emploi et examinerait la procédure d'évaluation des compétences. Le Secrétaire a fait savoir qu'il n'était pas disposé à révoquer la nomination.

Dossier 12-0382. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère des Transports.

Une plainte a été déposée à l'encontre des deux nominations effectuées dans le cadre de ce concours. Les moyens invoqués faisaient référence au manque de formation et d'expérience pertinente des candidats choisis, à l'application des résultats de l'épreuve du conducteur et à l'inaptitude de l'un des candidats choisis à répondre aux exigences physiques du poste. Ces moyens avaient été invoqués à l'appui de la prétention du plaignant selon laquelle il était mieux qualifié que les candidats choisis pour le poste.

Par suite de son enquête, la Commission a rejeté la plainte à l'encontre d'une des nominations. Cependant, elle a conclu que la deuxième nomination ne respectait pas le principe du mérite prévu par la Loi sur la Fonction publique. La Commission a conclu que la liste d'admissibilité faisait défaut. Elle contenait le nom de deux candidats dont l'évaluation ne les plaçait pas parmi les candidats les mieux qualifiés pour le poste. Un de ces candidats avait été choisi en vue d'une nomination. Selon la méthode utilisée par le jury d'examen pour dresser la liste, les candidats qui avaient obtenu des notes différentes par rapport aux divers critères de sélection étaient jugés de compétence égale. Ainsi, tous les candidats reçus à l'entrevue étaient inscrits sur la liste d'admissibilité. Non seulement les notes attribuées montraient que tous les candidats n'étaient pas de mérite égal, mais le jury d'examen a reconnu au cours de l'enquête que certains des candidats étaient mieux qualifiés que d'autres. Le jury d'examen estimait, à tort, qu'il n'était pas tenu d'identifier les candidats les mieux qualifiés en vue d'établir la liste d'admissibilité.

The Commission recommended that the questionable appointment be revoked, and that a new selection be made from the eligibility list from among those candidates who received an "A" rating on all of the individual selection standards.

The Secretary of the Board of Management subsequently advised that he concurred with the Commission's findings that there had been inconsistencies in establishing the eligibility list. The Secretary further advised that the Civil Service Act did not provide the legal authority for him to revoke the appointment as was recommended.

Other Complaint Matters

- In one of the complaints dismissed by the Commission, the complainant subsequently applied to the Court of Queen's Bench for an Order to have the decision set aside and the matter remitted back for a full hearing before the members of the Commission. Among other issues, the complainant submitted that the Commission acts as a judicial or quasi-judicial body which not only has a duty of fairness, but a duty to adhere to the Rules of natural justice. The Commission had always intentionally distinguished between the procedures used for complaints which are subject to investigation, and appeals which require a Board of Inquiry to be held. While the Commission recognized that it must act fairly and reasonably in investigating and disposing of complaints, it had been of the view that it was not required to act in a judicial manner in fulfilling its investigating function, and that the Rules of natural justice did not apply to such a process.

  In the end, the decision of the Court allowed the complainant's application with the result that the Court quashed the findings of the Commission and directed that the complainant was entitled to be heard by the Commission. The investigation of the complaint has been resumed with the Commissioners carrying out the role normally assigned to a single investigator. The hearing procedures adopted for this case differ from those used in an appeal so as to differentiate between the two methods of recourse as apparently was intended by the legislation. This complaint is still under investigation at the time this Report is being prepared. As a result of the Court decision, the Commission is reviewing the process by which complaints are investigated.

- Since the investigation of complaints from unsuccessful candidates became part of the Commission's mandate, recommendations have

La Commission a recommandé que la nomination contestée soit révoquée et qu'on procède à une nouvelle sélection à partir de la liste d'admissibilité en se limitant aux candidats ayant reçu la note de «A» pour chacun des critères de sélection.

Le secrétaire du Conseil de gestion a fait savoir qu'il était d'accord avec les conclusions de la Commission et que la liste d'admissibilité présentait certaines irrégularités. Le Secrétaire a de plus indiqué que la Loi sur la Fonction publique ne l'autorisait pas à révoquer la nomination telle que la Commission le recommandait.

Autres plaintes

- Dans le cas d'une des plaintes rejetées par la Commission, le plaignant a présenté, par la suite, une requête à la Cour du Banc de la Reine en vue d'obtenir une ordonnance prescrivant que la décision de la Commission soit annulée et que la question lui soit renvoyée en vue d'une audience complète devant les membres de la Commission. Entre autres, le plaignant a fait valoir que la Commission devait agir en tant que tribunal judiciaire ou quasi judiciaire ayant non seulement un devoir d'impartialité, mais également l'obligation de respecter les règles de la justice naturelle. La Commission a toujours fait la distinction entre la procédure applicable aux plaintes faisant l'objet d'une enquête et celle relative aux appels nécessitant la création d'une commission d'enquête. Bien que la Commission reconnaisse qu'elle a l'obligation d'agir de façon juste et raisonnable en examinant et en tranchant les plaintes, elle estimait qu'elle n'était pas tenue de procéder judiciairement pour les enquêtes et que les règles de la justice naturelle ne s'appliquaient pas dans un tel processus.

  Au bout du compte, la Cour a accueilli la requête du plaignant, annulé les conclusions de la Commission et ordonné à celle-ci d'entendre le plaignant. En conséquence, il y a eu reprise de l'enquête sur la plainte et les membres de la Commission ont rempli le rôle qui est normalement attribué à un seul enquêteur. La procédure d'audition suivie pour cette cause diffère de celle utilisée dans le cas d'un appel, afin d'établir une distinction entre les deux recours comme semble le prévoir la Loi. Cette plainte continue de faire l'objet d'une enquête au moment où le présent rapport est rédigé. Par suite de la décision de la Cour, la Commission examine la procédure adoptée pour mener une enquête sur les plaintes.

- Depuis qu'elle a été chargée de mener des enquêtes sur les plaintes provenant de candidats non choisis, la Commission a formulé des recommandations, de temps

been made from time to time that certain appointments be revoked because they were found to be inconsistent with merit. In June, 1990, the Secretary of the Board of Management informed the Commission that he could not act on recommendations before him to revoke five appointments. The Secretary indicated that the Civil Service Act did not provide him with the legal authority to take such action. The Commission has since been advised that the Board of Management has prepared a proposal to amend the Act to address this issue.

The Commission has expressed its support for amending the Act to provide the authority to revoke an appointment. It is imperative that there be a means to revoke an appointment which is not in keeping with merit or the provisions of the Act. Otherwise, the effectiveness of the complaint redress process would be seriously impaired. The Commission has advanced the matter of a legislative amendment to the Board of Management for this purpose on several occasions since 1985.

- Only complaints that are filed in accordance with the procedures under Section 33 of the Act are recorded in the statistics section of this Report. A number of unsuccessful candidates, both employees and non-employees, bring their complaints to the Commission on a less formal basis. In most cases, these individuals are seeking information on certain staffing practices or advice and assistance respecting their individual circumstances. The merit of the selection for appointment is commonly not an issue. The range of the concerns is rather broad. They may relate to such things as being unable to obtain the results of a competition, not receiving a response or a meaningful response to an inquiry, the rights they may have to information about their assessment or how they performed on a written examination. Individuals may be concerned with their competition eligibility and any preferences or restrictions that may impact the selection process. In these instances, the Commission offers information and advice. It may also refer the individual back to the department, or arrange for the department to meet with the individual or otherwise take action towards resolving the concern.

- If the circumstances warrant, the Commission may attempt to mediate complaints as an alternative to a formal investigation. This approach has proven to be beneficial to several complainants. The frank and open exchange of information between parties led some of the complainants to drop their complaints. Complainants gained a better

à autre, visant la révocation de certaines nominations jugées non conformes au principe du mérite. En juin 1990, le secrétaire du Conseil de gestion a fait savoir à la Commission qu'il ne pouvait pas donner suite aux recommandations visant la révocation de cinq nominations. Le Secrétaire a fait savoir que la Loi sur la Fonction publique ne l'autorisait pas à prendre une telle mesure. Depuis, la Commission a été informée que le Conseil de gestion avait rédigé une proposition visant la modification de la Loi à cet égard.

La Commission a manifesté son appui relatif à la modification de la Loi afin d'autoriser la révocation d'une nomination. Il est de toute première importance de prévoir des moyens de révoquer une nomination qui n'est pas fondée sur le principe du mérite ou les dispositions de la Loi. Autrement, l'efficacité du processus de règlement des plaintes est grandement réduit. Depuis 1985, la Commission a fait valoir à plusieurs reprises, auprès du Conseil de gestion, la nécessité de modifier la Loi.

- Seules les plaintes déposées sous le régime de l'article 33 de la Loi sont enregistrées dans la section des statistiques sur les plaintes du présent rapport. Un certain nombre de candidats non choisis, à la fois des employés et des personnes n'ayant pas qualité d'employé, soumettent leurs plaintes à la Commission sur une base moins formelle. Dans la plupart des cas, ces personnes demandent des renseignements sur certaines pratiques en matière de dotation ou de l'aide et des conseils concernant leur situation particulière. Le mérite du candidat choisi en vue d'une nomination est rarement contesté. Les préoccupations soulevées sont plutôt variées. Elles peuvent porter sur l'impossibilité d'obtenir les résultats d'un concours, l'impossibilité de recevoir une réponse ou une réponse valable à une demande de renseignements, le droit à l'information concernant l'évaluation ou le résultat de l'examen écrit. Les demandes de renseignements peuvent porter sur l'admissibilité à un concours et les préférences ou restrictions qui peuvent avoir un effet sur le processus de sélection. Dans ces cas, la Commission fournit de l'information et des conseils. Elle peut également renvoyer la personne au Ministère ou prendre des mesures pour que le Ministère rencontre la personne ou d'autres mesures afin de répondre à la demande de renseignements.

- Si les circonstances le justifient, la Commission peut tenter d'agir comme médiatrice plutôt que d'entamer une enquête formelle sur les plaintes. Dans le cas de plusieurs plaintes, cette façon de procéder s'est avérée utile. Certaines des plaintes ont été abandonnées par suite d'un échange franc et ouvert de renseignements entre les parties. Les plaignants ont pu obtenir une

appreciation of the factors which worked against the success of their applications than would otherwise have been possible.

- The Commission received a complaint from an employee that a department had circulated a notice of competition that did not appear to be consistent with the Civil Service Act. After a review of this matter the complaint was substantiated. The point at issue related to a restriction that the department had placed on the competition as to where prospective candidates had to be employed in order to be eligible for appointment. Under the Act, a restriction of this nature can only be used in a closed competition which, by definition, is a competition which is open only to employees. In this case, the restriction could not be applied to the type of competition which had been initiated. The Commission informed the department that the competition should not proceed. The competition was immediately withdrawn and a revised notice of competition was subsequently circulated.

meilleure compréhension des facteurs ayant entraîné le rejet de leur demande que cela n'aurait été possible autrement.

- Un employé de la Fonction publique a présenté une plainte à la Commission dans laquelle il prétendait qu'un ministère avait distribué un avis de concours qui ne semblait pas respecter les exigences de la Loi sur la Fonction publique. Un examen de la question a révélé que la plainte était justifiée. La plainte alléguait que le Ministère avait restreint la participation à ce concours en prévoyant que les candidats éventuels devaient être titulaires d'un emploi pour pouvoir être choisis en vue d'une nomination. En vertu de la Loi, une telle restriction ne peut être utilisée que dans le cas d'un concours restreint qui, par définition, est un concours visant uniquement les employés. La restriction imposée dans cette affaire ne pouvait être appliquée au genre de concours qui avait été lancé. La Commission a fait savoir au Ministère qu'il ne devrait pas donner suite au concours en question. L'avis de concours a immédiatement été retiré et un avis révisé a été diffusé par la suite.

Acknowledgements

The Commission expresses its appreciation of the cooperation and assistance received from Deputy Heads and staff of the various departments and agencies. In conducting its audits and investigations, the departments and the Board of Management provided access to all relevant competition documentation, assessment aids, and files related to the staffing process. In carrying out its duties, the Commission received all the information and explanations required.

Remerciements

La Commission tient à remercier les administrateurs généraux et le personnel des divers ministères et organismes de l'appui et de la collaboration dont ils ont fait preuve. Au cours de nos enquêtes et vérifications, les ministères et le Conseil de gestion ont fourni toute la documentation pertinente pour les concours, le matériel d'évaluation et les dossiers relatifs au processus de dotation. La Commission a reçu toute l'information et toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Appendix I

Portions of the Public Service under the Civil Service Act

Alcoholism and Drug Dependency Commission of New Brunswick
Civil Service Commission
Communications New Brunswick
Department of Advanced Education and Training
Department of Agriculture
Department of the Board of Management
Department of Commerce and Technology
Department of Education
Department of Finance
Department of Fisheries and Aquaculture
Department of Health and Community Services
Department of Income Assistance
Department of Intergovernmental Affairs
Department of Justice
Department of Labour
Department of Municipal Affairs and Environment, except the Local Government Services Division
Local Government Services Division of the Department of Municipal Affairs and Environment
Department of Natural Resources and Energy
Department of the Solicitor General
Department of Supply and Services
Department of Tourism, Recreation and Heritage
Department of Transportation
Executive Council Office
Job Protection Unit
Liquor Licensing Board
New Brunswick Occupational Health and Safety Commission
New Brunswick Police Commission
Office of the Attorney General
Office of the Comptroller
Office of Economic Development
Office of the Premier
Policy Secretariat
Regional Assessment Review Boards - Full-time Employees
Women's Directorate

Annexe I

Parties des services publics régies par la Loi sur la Fonction publique

Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick
Commission de la Fonction publique
Communications Nouveau-Brunswick
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation
Ministère de l'Agriculture
Ministère du Conseil de gestion
Ministère du Commerce et de la Technologie
Ministère de l'Éducation
Ministère des Finances
Ministère des Pêches et de l'Aquaculture
Ministère de la Santé et des Services communautaires
Ministère de l'Aide au revenu
Ministère des Affaires intergouvernementales
Ministère de la Justice
Ministère du Travail
Ministère des Affaires municipales et de l'Environnement, sauf la Division des administrations locales
Division des administrations locales du ministère des Affaires municipales et de l'Environnement
Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie
Ministère du Solliciteur général
Ministère de l'Approvisionnement et des Services
Ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine
Ministère des Transports
Bureau du Conseil exécutif
Unité de protection des emplois
Commission des licences et permis d'alcool
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick
Commission de police du Nouveau-Brunswick
Cabinet du procureur général
Bureau du contrôleur
Bureau du développement économique
Cabinet du premier ministre
Secrétariat des politiques
Commissions régionales de révision des évaluations - Employés à temps plein
Direction générale de la condition féminine

Appendix II

Financial Resources

The following is a comparison of the budget allocation for the Commission for 1990-91 with the actual expenditures for that year:

Annexe II

Ressources financières

Le tableau suivant établit une comparaison entre les affectations budgétaires de la Commission pour l'année 1990-1991 et les dépenses réelles pour cette même année :

	Estimates 1990-91 Prévisions 1990-1991	Appropriation Transfers Virements de crédits	Adjusted Budget Rajustement budgétaire	Actual 1990-91 réelles 1990-1991	Expl. No. No d'expl
Personal Services/ Services personnels	$ 248,700	5,200	253,900	224,626	1
Other Services/Autres services	31,700	–	31,700	22,115	2
Materials and Supplies/Matériaux et fournitures	1,700	–	1,700	1,070	2
Property and Equipment/Biens et matériel	–	–	–	2,555	3
Total/Total	282,100	5,200	287,300	250,366	

Explanations

1. Salaries were underspent as a result of an in-year temporary assignment of a staff member to the Government of Canada to coordinate the 1991 Census for New Brunswick and Prince Edward Island.

2. Decrease in expenditures due to a reduction in the number of complaint investigations, appeal hearings and classification grievance hearings, and an undertaking on the part of the Commission to make reductions in keeping with the Board of Management's restraint program.

3. This item was initially budgeted for as an office equipment rental under Other Services. Funds were redirected to Property and Equipment to cover this expenditure.

Explications

1. Le budget des salaires n'a pas été dépensé au complet du fait qu'un membre du personnel a été affecté temporairement au gouvernement du Canada afin de coordonner le recensement pour l'année 1991 pour le Nouveau-Brunswick et l'Ile-du- Prince-Édouard.

2. La diminution des dépenses est attribuable à une réduction du nombre d'enquêtes sur les plaintes, d'audiences relatives aux appels et d'audiences relatives aux griefs en matière de classification ainsi qu'à un engagement, de la part de la Commission, d'effectuer des réductions conformément au programme de restriction du Conseil de gestion.

3. Au départ, cette dépense avait été prévue au budget en tant que location de matériel de bureau sous la rubrique « Autres services ». Les fonds nécessaires pour couvrir cette dépense ont été virés au compte « Biens et matériel ».

Appendix III

Budgetary Review

Year	Expenditures
1985-86	$ 220,299
1986-87	259,679
1987-88	277,962
1988-89	291,119
1989-90	264,880
1990-91	250,366

Annexe III

Résumé budgétaire

Année	Dépenses
1985-1986	220 299 $
1986-1987	259 679
1987-1988	277 962
1988-1989	291 119
1989-1990	264 880
1990-1991	250 366